

**MODUL
PRAKTEK LAPANGAN
MATA KULIAH PERANCANGAN
DAN PENGEMBANGAN PELATIHAN**



Disusun oleh :
Dr. Hadi Suyono, S.Psi., M.Si

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI (S2)
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil`alamin. Modul Praktek Lapangan Mata Kuliah Perancangan dan Pengembangan Pelatihan dapat diselesaikan dengan baik. Modul ini diterbitkan dalam rangka memenuhi pencapaian kualitas akademik yang perlu dikuasai oleh peserta mata kuliah Perancangan dan Pengembangan Pelatihan.

Dalam rangka mencapai standar kompetensi yang diinginkan pada mata kuliah ini bukan hanya menguasai konsep mengenai perancangan dan pengembangan pelatihan, tetapi mampu mempraktekannya. Adapun tujuan dari praktek lapangan adalah mahasiswa mempunyai keterampilan dalam membuat *training need analysis*, *desain training*, dan modul pelatihan.

Tentu tiada gading yang tak retak. Modul Praktek Lapangan Perancangan dan Pengembangan Pelatihan memiliki banyak kelemahan. Adanya kekurangan ini, penyusun mohon kritik dan saran dari berbagai pihak sebagai bahan melakukan revisi pada modul ini agar ke depan menjadi lebih baik.

Akhir kata diucapkan terima kasih pada berbagai pihak, terutama Dekan Fakultas Psikologi UAD, Wakil Dekan Fakultas Psikologi UAD, Ketua Program Studi Magister Psikologi Fakultas Psikologi UAD, dan Sekretaris Program Studi Magister Psikologi Fakultas Psikologi UAD yang telah memberikan dukungan dan masukan sehingga bisa diterbitkan Modul Tugas Lapangan mata kuliah Psikologi Kelompok.

Yogyakarta, 9 Maret 2018
Penyusun

Dr. Hadi Suyono, S.Psi., M.Si

DAFTAR ISI

Halaman sampul.....	i
Kata Pengantar.....	ii
Daftar Isi.....	iii
Ringkasan Materi.....	1
Modul Praktek Lapangan 1: Training Need Analysis.....	4
Modul Praktek Lapangan 2: Desain Pelatihan.....	6
Modul Praktek Lapangan 3: Modul Pelatihan.....	7
Referensi.....	8
Lampiran.....	9

Ringkasan Materi

Perancangan dan Pengembangan Pelatihan

Psikoedukasi merupakan dasar dari perancangan dan pengembangan pelatihan. Psikoedukasi dapat didefinisikan sebagai yang dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan psikologia. Aktivitas ini dalam bertujuan sebagai tindakan preventif. Sasaran yang diprogramkan untuk menjalankan tindakan preventif adalah individu, keluarga, sekolah, organisasi kemasyarakatan, dan komunitas yang lain. Proses tersebut menjadikan psikoedukasi dapat diwujudkan melalui kolaborasi antara pendidikan pribadi dan sosial. Pengertian lain dari psikoedukasi adalah melatih life skills, eskperensial dalam mengajar kan psikologi, pendidikan humanistik, melatih tenaga profesional dalam konseling, pelayanan masyarakat, dan memberikan layanan informasi tentang psikologi terhadap publik.

Secara praktis ada dua hal yang dikerjakan dalam psikoedukasi yaitu pelatihan dan pemberian informasi. Pada pelatihan memfokuskan pada kegiatan untuk melatih agar mampu melakukan sesuatu tugas atau pekerjaan. Selanjutnya pelaihan dapat dipahami sebagai proses pendidikan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus individu atau kelompok. Hal lain yang dapat dijelaskan dari pelatihan adalah proses berkelanjutan mendekati kesenjangan antara kemampuan sesungguhnya yang ada pada individu dengan apa yang ingin diharapkan oleh kelompok atau lingkungannya. Tujuan dari pelatihan seperti dapat menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diberika pada individu sehingga kemampuannya meningkat dan dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam melakukan praktek pelatihan perlu memegang prinsip, yaitu: pertama, pendekatan strategis dalam pelatihan, terintegrasi, relevan, berdasarkan masalah, berorientasi pada tindakan, terkait dengan kinerja, dan berkesinambungan.

Jalur lain dalam psikoedukasi adalah pertama, secara lansung melalui ceramah dan penjelasan secara langsung. Kedua, tidak langsung melalui penyebaran leaflet, pamflet, iklan layanan masyarakat, atau menggunakan media yang lain dalam rangka menyampaikan edukasi tentang suatu isu atau masalah tertentu yang sedang terjadi di masyarakat. Tahapan yang dilakukan dalam psikoedukasi tanpa melakukan peatihan yaitu meliputi *assesment*, perancangan program, implementasi program, monitoring, dan evaluasi program. Hal yang perlu diperhatikan dalam mengembangkan program psikodukasi tanpa pelatihan, seperti : topik, tujuan, waktu, tata ruang, materi, prosedur, media, evaluasi, dan sumber.

Experiential learning menjadi pemahanan lain yang perlu dikuasai sebagai pondasi dalam proses perancangan dan pengembangan pelatihan. Experiential learning sebagai metode pembelajaran yang berbasis pada pengalaman individu yang sedang belajar. *Experiential learning* juga dapat disebut sebagai pembelajaran orang

dewasa. Karakteristik dari pembelajaran orang dewasa adalah dimotivasi menemukan pengetahuan, menemukan arti pribadi, berhubungan dengan kebutuhan, kadang belajar merupakan pengalaman tidak menyenangkan, belajar buah dari mengalami sesuatu, belajar merupakan pengalaman individual maknanya unik, diri sendiri dijadikan sumber belajar, dan belajar merupakan proses evaluasi.

Proses dari *experiential learning* adalah *experiencing, publishing, processing, generalizing, dan applying*. Berakhir pada proses *applying* akan kembali lagi pada *experiencing*. Proses *experiential learning* ini diaplikasikan dalam aktivitas inti sebagai berikut: *student center learning, experiencing, refleksi, dan sharing*. Aktivitas tersebut dilaksanakan dengan metode latihan gugus tugas, diskusi kasus, simulasi, games, latihan bermain peran, diskusi kelompok, latihan individual, presentasi, dan *modeling*.

Secara spesifik perancangan dan pengembangan pelatihan dimulai dari kegiatan *training need analysis (TNA)*. Aktivitas dari TNA dijabarkan sebagai tindakan mencari tahu tentang keadaan peserta sebelum dilakukan pelatihan. Tindakan ini bertujuan untuk mengetahui kebutuhan peserta dan jenis pelatihan yang akan diterapkan pada peserta. TNA juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data untuk mengidentifikasi faktor apa saja yang perlu diperbaiki dalam rang meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berimplikasi positif pada produktivitas lembaga atau organisasi. TNA tersebut perlu dilakukan karena memberi manfaat terutama berkaitan dengan memberikan data akurat, sebagai pedoman untuk menentukan program pelatihan, dan sebagai dasar untuk membuat materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta.

Acuan dari analisis kebutuhan mengarah pada adanya masalah yang disebabkan adanya kesenjangan antara realita dan harapan. Masalah terjadi karena kualitas dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh lembaga. Hal yang perlu diperhatikan dalam analisis kebutuhan secara umum diwujudkan dalam: pertama, *soft skills* dan *hard skills* terdiri dari kebijakan, lemahnya keahlian dasar, kiberja buruk, teknologi baru, permintaan pelanggan, produk baru, standar kinerja tinggi, pekerjaan baru, dan dukungan strategi bisnis; kedua memikirkan dalam konteks *organizational, person analysis, task atau job analysis*, Pada proses kedua ini juga perlu menggali kebutuhan *training*; ketiga, hasil. Proses ketiga ini menghasilkan apa yang harus dipelajari ? Siapa yang memperoleh pelatihan ? Proses berikutnya berkaitan dengan tipe pelatihan, frekuensi pelatihan, dilakukan sendiri atau menggunakan jasa orang lain, dan diselenggarakan pelatihan atau ada pilihan lain untuk menyelesaikan masalah.

Dalam rangka memperoleh data bahwa TNA menggunakan prinsip 5 W 1 H, yaitu Pertama, *who* yaitu siapa yang diberikan pelatihan ?; kedua, *why* yaitu mengapa pelatihan penting dilakukan; ketiga, *when* yaitu mempertimbang seberapa banyak waktu yang digunakan dalam pelatihan ?; keempat, *where* yaitu dimana pelatihan diberikan ?; kelima, *what* yaitu jenis pelatihan yang diberikan; dan keenam, *how* yaitu

bagaimana cara pelatihan diberikan ? Agar TNA dapat tercapai dengan baik dilakukan dengan metode observasi, wawancara, *focus group discussion*, kuisisioner, test, dan dokumen (profil lembaga, struktur organisasi, *job desc*, *standar operation procedure*, aturan, notulen, dan lainnya). Langkah-langkah dalam melakukan TNA melalui proses, diantaranya: pertama, memutuskan informasi yang akan digali dari subjek; kedua memilih metode yang tepat; ketiga, menyusun instrumen, *review* pakar, proses pengumpulan data, analisis data dan interpretasinya, menentukan tema, dan menentukan tujuan pelatihan.

Setelah berhasil mengerjakan TNA tahapan berikutnya dalam perancangan dan pengembangan pelatihan adalah mendesain pelatihan. Desain pelatihan merupakan proses sistematis sebelum melakukan pelatihan. Desain pelatihan berisi struktur, kerangka, out line, urutan, dan sistematika kegiatan pelatihan. Selanjutnya desain pelatihan secara konseptual menganalisis, merancang, memproduksi, menerapkan, dan mengevaluasi program pelatihan. Cara yang dilakukan untuk membuat desain pelatihan yang berdampak adalah tentukan topik, tentukan out line materi, pilih metode, prosedur, durasi, alat, dan evaluasi pelatihan.

Kegiatan perancangan dan pengembangan pelatihan yang penting dilakukan adalah membuat modul pelatihan. Modul pelatihan yang baik akan menentukan keberhasilan pelatihan. Pembuatan modul ini didasarkan pada TNA. Modul digunakan sebagai panduan trainer untuk melakukan pelatihan pada peserta. Modul yang baik akan menentukan keberhasilan pelatihan.

Modul Praktek Lapangan 1: Training Need Analysis

Standar Kompetensi :

Mahasiswa mampu mengenali kebutuhan peserta dan jenis pelatihan yang akan diterapkan pada peserta. Mahasiswa juga mampu mengumpulkan, mengidentifikasi faktor, dan menganalisis data sebagai dasar untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang berimplikasi positif pada produktivitas lembaga atau organisasi. Hal lain yang perlu dikuasai mahasiswa adalah memperoleh data akurat untuk menentukan program dan materi pelatihan.

Bahan dan alat :

- Kertas.
- Ballpoint.
- Alat perekam.
- Guide wawancara.

Prosedur :

- Mahasiswa menentukan kancah yang digunakan untuk melakukan praktek lapangan.
- Mahasiswa mendiskusikan dengan dosen untuk memperoleh persetujuan mengenai kesesuaian kancah sebagai praktek lapangan.
- Mahasiswa mengajukan surat permohonan kepada program studi psikologi yang digunakan untuk memenuhi persyaratan administratif saat melakukan praktek lapangan.
- Mahasiswa melakukan wawancara awal sebagai bahan untuk melakukan tahapan dalam proses pelaksanaan praktek lapangan.
- Mahasiswa melakukan wawancara untuk mendeskripsikan profil lembaga.
- Mahasiswa memilih metode pengambilan data yang disesuaikan dengan profil lembaga menggunakan wawancara, observasi, dan/atau *focus group discussion*.
- Mahasiswa membuat instrumen untuk pengambilan data.
- Mahasiswa melakukan analisis data dengan menghasilkan aspek dan faktor yang dibutuhkan dalam pelatihan.
- Mahasiswa membuat laporan dengan menggunakan referensi dan jurnal .

Durasi :

Waktu yang digunakan dalam praktek lapangan dan membuat analisis terhadap data verbatim *Training Need Analysis* adalah 300 menit.

Modul Praktek Lapangan 2: Desain Pelatihan

Standar Kompetensi :

Mahasiswa mampu melakukan proses sistematis sebelum melakukan pelatihan dengan merancang esain pelatihan berisi struktur, kerangka, out line, urutan, dan sistematika kegiatan pelatihan. Mahasiswa juga mampu menganalisis, merancang, memproduksi, menerapkan, dan mengevaluasi program pelatihan dengan cara menentukan topik, out line materi, metode,prosedur, durasi, alat, dan melakukan evaluasi pelatihan.

Bahan dan alat :

- Kertas.
- Ballpoint.

Prosedur :

- Mahasiswa merancang desain berdasarkan *training need analysis* yang berisi aspek dan faktor yang dibutuhkan oleh lembaga atau organisasi yang diberi program pelatihan.
- Berdasarkan training nees analysis mahasiswa membuat latar belakang masalah sebagai landasan untuk menyelenggarakan program pelatihan.
- Setelah latar belakang masalah berhasil dipetakan mahasiswa menentukan tujuan pelatihan.
- Mahasiswa menentukan materi pelatihan.
- Mahasiswa menentukan durasi pelatihan.
- Mahasiswa menentukan peserta pelatihan.
- Mahasiswa memetakan kualifikasi trainer yang dibutuhkan dalam pelatihan.
- Mahasiswa merancang kerangka modul sebagai pondasi membuat modul pelatihan.
- Mahasiswa membuat laporan desain pelatihan sesuai dengan format.

Durasi :

Waktu yang digunakan dalam praktek membuat desain pelatihan adalah 180 menit.

Modul Praktek Lapangan 3: Modul Pelatihan

Standar Kompetensi :

Mahasiswa mampu membuat modul pelatihan yang berdampak sehingga menentukan keberhasilan pelatihan.

Bahan dan alat :

- Kertas.
- Ballpoint.

Prosedur :

- Mahasiswa membuat modul berdasarkan *training need analysis* dan desain pelatihan yang telah dihasilkan sebelumnya dalam praktek lapangan.
- Dalam membuat modul langkah yang dilakukan oleh mahasiswa menentukan tujuan dari masing-masing materi yang tercantum dalam modul.
- Mahasiswa memilih alat dan bahan yang disesuaikan dengan kegiatan pelatihan dari masing-masing materi.
- Mahasiswa merancang tahap demi tahap yang berisi game, role play, dan pemaknaan yang berisi prosedur pelatihan dari masing-masing materi pelatihan.
- Mahasiswa menentukan durasi waktu.
- Mahasiswa mendeskripsikan bacaan pendukung dengan referensi dari buku dan jurnal yang disesuaikan dengan masing-masing materi .
- Mahasiswa membuat laporan modul pelatihan sesuai dengan format.

Durasi :

Waktu yang digunakan dalam praktek membuat desain pelatihan adalah 180 menit.

Referensi :

- Gould, D., Kelly, D., White, I., & Chidgey, J. (2004). Training needs analysis. A literature review and reappraisal. *International journal of nursing studies*, 41(5), 471-486.
- Hidayat, M. (2017). Hand out Perancangan dan Pengembangan pelatihan. Tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi UAD.
- Kusumastuti, W. (2017). Pengaruh metode psikoedukasi terhadap perilaku seksual pranikah pada remaja putri. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2).
- Visscher-Voerman, I., & Gustafson, K. L. (2004). Paradigms in the theory and practice of education and training design. *Educational technology research and development*, 52(2), 69-89.

Lampiran 1. Guide Wawancara

No	Materi	Indikator Perilaku	Pertanyaan
1.	Definisi	a.	
		b.	
		c. dst	
2.	Teori	a.	
		b.	
		c. dst	
3.	Aspek	a.	
		b.	
		c. dst	
4.	Faktor	a.	
		b.	
		c. dst	

Catatan :

Pada kolom materi bisa diganti dan disesuaikan dengan materi yang terdapat dalam mata kuliah.

Lampiran 2. Guide Observasi

Lampiran 2.1. Checklist

No	Materi	Indikator Perilaku	Ya	Tidak
1.				
2.				
3.				
dst				

Lampiran 2.2. Anecdotal Record

No	Materi	Perilaku yang ditampilkan
1.		
2.		
3.		
dst		

Catatan :

Mahasiswa dapat menggunakan instrumen observasi lain yang disesuaikan dengan materi.

Lampiran 3. Format Laporan Training Need Analysis

Halaman Sampul.

Kata Pengantar.

Daftar isi.

Pendahuluan.

Profil lembaga (Sejarah singkat, visi, misi, deskripsi tentang intitusi).

Metode TNA (Sebutkan dan jelaskan metode TNA yang digunakan).

Instrumen (Panduan wawancara, observasi, dan/atau focus group discussion.

Hasil dan pembahasan TNA (bisa disajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan disertai (penjelasan dengan didasarkan pada referensi buku atau jurnal).

Kesimpulan

Daftar pustaka.

Lampiran (data verbatim, foto kegiatan praktek, dan dokumen pendukung yang lain).

Lampiran 4. Format Laporan Desain Pelatihan

Halaman Sampul.

Kata Pengantar.

Daftar isi.

Latar Belakang (Berdasarkan permasalahan yang berhasil ditemukan dalam TNA).

Tujuan Pelatihan.

Materi Pelatihan.

Metode Pelatihan.

Durasi Pelatihan.

Peserta Pelatihan.

Kualifikasi Traniner.

Kerangka Modul.

Penjelasan per sesi (rundown yang terdiri dari nama sesi, tujuan, durasi).

Referensi.

Lampiran 5. Format Laporan Modul Pelatihan

Halaman Sampul.

Kata Pengantar.

Daftar isi.

Pendahuluan (Berdasarkan permasalahan yang berhasil ditemukan dalam TNA dan berbagai penjelasan materi yang terdiri dari aspek dan faktor didasarkan pada konsep, teori, dan hasil penelitian).

Kontrak Belajar

Materi 1 (Materi modul 1: tujuan, alat dan bahan, prosedur, bacaan pendukung).

Materi 2 (Materi modul 2: tujuan, alat dan bahan, prosedur, bacaan pendukung).

Materi 3 (Materi modul 3: tujuan, alat dan bahan, prosedur, bacaan pendukung).

Dst.....

Catatan: jumlah materi disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan dan format dapat disesuaikan TNA dan desain training yang sudah dikerjakan sebelumnya.